

“La igualdad de género en el mercado laboral en la Unión Europea y España”

“The gender equality inside the laboral work”

**Máster Universitario en
Acceso a la Profesión de Abogado**

Presentado por:

Alberto Miravalles Costalago

Dirigido por:

D^a Mercedes Bailon pareja

Alcalá de Henares, a 12 de febrero de 2018

RESUMEN

El trabajo tiene por finalidad el analizar la legislación relativa a la igualdad de género dentro del mercado laboral. Para ello es necesario realizar una aproximación a la evolución histórica del derecho relativo a la materia, tanto en la Unión Europea como centrándonos en el caso español.

En el trabajo abordaremos tanto el derecho originario como las directivas de la Unión Europea y las leyes españolas sobre la materia. Además, nos centraremos en el desarrollo de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de La Unión Europea que ha ido evolucionando con el tiempo adecuándose a las circunstancias.

Por último, estudiaremos la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en España, más comúnmente llamada brecha salarial, que nos mostrará que, aunque hemos avanzado mucho en la materia en los últimos años, aún estamos muy lejos de alcanzar la igualdad real.

PALABRAS CLAVE

Igualdad, genero, Europa, desigualdad, evolución

ABSTRACT

The work aims to analyze legislation concerning gender equality inside the labor world. For this is necessary make a historical aproximation of the law about the matter. So we see the spanish and the Europe law.

In the work we try the original and derivate law of the europe union and the spanish law. Also we focus in the jurisprudence evolution of the europe tribunal.

Finally we study the wage inequality between womens and mens in Spain, and this show that we advanced in the last years but pityfully the goal is very far yet.

KEYWORDS

Gender, equality, Europe, inequality, evolution

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA.....	2
2.1 El Derecho originario.....	2
2.2 El Derecho derivado.....	5
2.3 Evolución de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sentencias más relevantes.....	11
2.3.1 La sentencia Defrenne II.....	11
2.3.2 La sentencia Bilka.....	14
2.3.3 Las sentencias Kalanke y Marschall.....	15
3. POLÍTICAS NACIONALES SOBRE IGUALDAD DE GENERO.....	22
3.1 Tres décadas de progreso.....	22
3.2 Retrocesos y desmantelamiento de las políticas de igualdad.....	27
4. LA EVOLUCIÓN DE LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	31
4.1 El concepto de brecha salarial o desigualdad salarial entre hombres y mujeres.....	31
4.2 La evolución de la desigualdad salarial en España.....	34
5. CONCLUSIONES.....	38
BIBLIOGRAFÍA.....	40

1. INTRODUCCIÓN

Las políticas de género han ido sufriendo una evolución espectacular durante los últimos 50 años, gracias a ella hemos conseguido uno de los grandes objetivos que teníamos como sociedad para no seguir anquilosada en el medievo, que la mujer se incorporara de manera efectiva al mercado laboral. Sin embargo, este logro no ha sido fácil y por desgracia, aunque hayamos logrado la incursión de la mujer aún estamos muy lejos de que sea tratada en igualdad de condiciones que los hombres.

En este trabajo me voy a centrar en cómo han ido evolucionando históricamente las políticas de género relativas a la búsqueda de alcanzar la igualdad formal de la mujer en el mercado laboral. Para ello voy a comenzar analizando el derecho de la Unión Europea, un punto de partida muy importante, ya que uno de los pilares básicos de la Unión es el de igualdad ante la ley y la no discriminación por razón de sexo. Centrándome en todos los aspectos tanto en el derecho originario, como las directivas, así como la jurisprudencia que como podremos comprobar fue cambiando la línea de actuación a lo largo del tiempo. Estas políticas son muy importantes para España, ya que desde su incorporación a la Unión en 1986 se comprometió a acatarlas.

Por supuesto también analizaremos las políticas de género que se han ido dictando en España, desde el fin de la dictadura en 1973 y comienzo de la democracia. Además de comprobar como la actual crisis ha afectado a la evolución de dichas políticas en nuestro país, haciéndolas retroceder de una forma bastante clara y contundente.

Como último punto comprobaremos en qué estado se encuentra actualmente la desigualdad salarial en nuestro país, ya que es muy importante conocer las políticas que afectan a la igualdad formal, pero más importante aún es conocer si estas se quedan en papel mojado o llegan a tener una efectividad real en el mercado laboral.

2. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los valores fundacionales de la Unión Europea. Se remonta a 1957, cuando el principio de «a igual trabajo, igual sueldo» quedó incluido en el Tratado de Roma. Aunque aún persisten desigualdades, la UE ha logrado avances significativos durante las últimas décadas, gracias sobre todo a la legislación sobre la igualdad de trato, la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas y a medidas concretas para la promoción de la mujer.

Actualmente la legislación comunitaria en materia de igualdad de género constituye un pilar fundamental de la política de igualdad de oportunidades en Europa. Son cuantiosas las directivas europeas adoptadas en el ámbito de igualdad de trato entre mujeres y hombres, todas ellas vinculantes para los Estados miembros de la Unión, que están obligados a transponer esas normas comunitarias a sus legislaciones nacionales. En esa legislación se regula una gran gama de cuestiones; entre las más importantes se encuentran, el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la retribución laboral, los regímenes de seguridad social, el trabajo autónomo y la protección de las mujeres embarazadas y de las que acaban de dar a luz. Toda esta normativa ofrece una base sólida y completa que permite garantizar la observancia del principio de no discriminación. De esta manera se otorga a los ciudadanos la capacidad necesaria para interponer acciones judiciales ante los tribunales nacionales siempre que consideren que sus derechos han sido quebrantados.

2.1 El derecho originario

Tal y como establece el artículo 6.1 del Tratado de la Unión Europea¹ (en adelante TUE), “la Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados... los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta se

¹ Unión Europea. Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 29 de julio de 1992, núm. 191, pp. 1-112.

interpretarán con arreglo a las disposiciones generales del título VII de la Carta por las que se rige su interpretación y aplicación y teniendo debidamente en cuenta las explicaciones a que se hace referencia en la Carta, que indican las fuentes de dichas disposiciones”.

Entre estos derechos y principios la Carta recoge: el de igualdad ante la ley (artículo 20); el de no discriminación por razón de sexo (artículo 21) y, expresamente, el de igualdad entre hombres y mujeres, estableciendo al respecto que “la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución” y, en relación a las llamadas medidas de *discriminación positiva*, que “el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”. También declara que “la Unión se adherirá al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales” (artículo 6.2 TUE) y que “los derechos fundamentales que garantiza el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y los que son fruto de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros formarán parte del Derecho de la Unión como principios generales” (artículo 6.3 TUE)².

Por su parte el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante TFUE) establece en su artículo 8 que “en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”. El artículo 19 TFUE dispone que “sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo ”, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra, entre otras discriminaciones, la de por motivos de sexo, y añade al antiguo artículo 13 TCE que “no obstante lo dispuesto en el apartado 1, el Parlamento Europeo y el Consejo podrán adoptar, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, los principios básicos de las medidas de la Unión de estímulo, con exclusión de toda armonización de las disposiciones legales y

² Uno de los derechos fundamentales, es el que tiene toda persona a igualdad ante la Ley y la protección contra la discriminación que se configura como un derecho universal reconocido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

reglamentarias de los Estados miembros, para apoyar las acciones de los Estados miembros emprendidas con el fin de contribuir a la consecución de los objetivos enunciados en el apartado 1”. “Lo que constituye un gran avance pues, aunque el legislador comunitario no pueda armonizar las legislaciones de los Estados miembros en esta materia, por primera vez, la Unión podrá apoyar, mediante el procedimiento legislativo ordinario, las acciones de éstos tendentes a eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo”³.

En cuanto al principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, el artículo 157.1 TFUE establece que “cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”, entendiendo por retribución, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa: a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo (artículo 157.2 TFUE). El apartado 4º de este precepto recoge la viabilidad de las acciones positivas, al establecer que “con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

Por último, la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores (citada expresamente por el artículo 151 TFUE), establece en su artículo 16 que debe “garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres” y “desarrollarse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Dondequiera que ello sea necesario, las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres,

³ ALONSO OLEA-GARCÍA, B. *La igualdad entre hombres y mujeres y de género en la Unión Europea*, UNED, Madrid, 2007, pág. 7.

en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la ecuación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional” y “desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares”.

2.2 El Derecho derivado

Dentro del Derecho derivado hallamos una serie de Directivas comunitarias que garantizan el principio de igualdad y de no discriminación, en distintos. Van a ser citadas por orden cronológico, y aunque algunas de ellas hayan sido derogadas, es oportuno su comentario, ya que basándose en ellas se dictó la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que, en parte, va a ser objeto de estudio en este TFG.

La primera Directiva en la materia fue la 75/117/CEE sobre igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. Aquí, el principio de igualdad de retribución suponía para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo. Establece la Directiva que la discriminación salarial puede provenir de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, en cuyo caso los Estados miembros están obligados a su supresión, pero también de los convenios colectivos o impuesta en los contratos individuales. En tal supuesto los Estados miembros deberán actuar de forma activa y vigilante declarando la nulidad de tales cláusulas o acuerdos o induciendo a su modificación⁴.

La Directiva 76/207/CEE, al año siguiente, garantizaba la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. Así se ampliaba el objetivo de la igualdad por razón de género a todos los aspectos relacionados con la relación de trabajo: acceso,

⁴ Esta Directiva ha quedado expresamente derogada por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, con efecto desde el 15 de agosto de 2009

promoción, mantenimiento del puesto de trabajo, condiciones de trabajo, incluidas las de naturaleza salarial⁵.

La Directiva 76/207 contenía definiciones esenciales sobre lo que ha de entenderse por discriminación directa⁶: “la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo” (artículo 2.2); discriminación indirecta⁷: “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúa a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios” (artículo 2.2.); acoso por razón de sexo⁸: “la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” (artículo 2.2); acoso sexual⁹: “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” (artículo 2.2).

Por otro lado, contemplaba las acciones positivas, recogidas en el actual artículo 157.4 TFUE “con el objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y

⁵ La Directiva 76/2007 ha quedado expresamente derogada por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, con efecto desde el 15 de agosto de 2009

⁶ Un caso claro y usual de discriminación directa se da cuando se despide a una trabajadora por quedarse embarazada. Numerosas sentencias han tratado este tema como, por ejemplo, por citar alguna de ellas. Asuntos Hertz (C-179/88), Habermann-Beltermann (C-421/92), Brown (C-94/96), Webb (C-32/93).

⁷ Un ejemplo de discriminación indirecta se da cuando la aplicación de una medida nacional, aunque formulada de manera neutra, perjudique de hecho a un número más elevado de mujeres que de hombres, como se señala en las Sentencias Danfoss (C-109/88), Gerster (C-1/95), Kording (C-100/95), Gruber (C-249/97), Nikoloudi (C-196/02) y Wippel (C-313/02).

⁸ Sobre el tema, vid MARTÍNEZ GIRÓN, J., “Dignidad del trabajador y acoso moral”, *“Derecho vivo del Trabajo y Constitución” en homenaje al Prof.Dr. Fernando Suárez González*, Madrid, 2003, MTAS y La Ley, págs. 93-104.

⁹ Vid FERNÁNDEZ MARCOS Y CANO GALÁN, L.: “El acoso sexual en el trabajo” en *“Derecho vivo del Trabajo y Constitución” en homenaje al Prof.Dr. Fernando Suárez González*, Madrid 2003, Ed: MTAS y La Ley, págs.45-57

mujeres” (artículo 2.8); de esta manera, se intenta: a) facilitar, a las personas del sexo menos representado, el ejercicio de actividades profesionales y b) evitar o compensar las desventajas que sufran en sus carreras profesionales.

En derecho procesal, la Directiva garantizaba que los trabajadores gocen del derecho a la tutela judicial efectiva, para exigir el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la misma, “incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación” (artículo 6.1). También recogía que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas “puedan iniciar, en nombre o en apoyo del demandante, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial y administrativo establecido para exigir el cumplimiento” de la Directiva (artículo 6.3).

Especialmente, establecía la Directiva 76/207 en su artículo 2.6, que no constituye discriminación en el acceso al empleo ni a la formación, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo, cuando, “debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”. Entendiéndose, que sólo podrán admitirse diferencias de trato cuando estén justificadas por un propósito legítimo.

Tras la Directiva 76/207/CEE tuvo lugar la aprobación de un conjunto de Directivas que se establecían con la finalidad de introducir el principio de igualdad de trato en materia de Seguridad Social entre hombres y mujeres, y ello, tanto en el régimen general como en los regímenes profesionales, incluida la actividad autónoma. De las que cabe citar 79/7/CEE, 86/378/CEE, 86/613/CEE y 96/97/CE.

Más adelante entra a formar parte del derecho (comunitario) derivado la Directiva 96/34/CE que, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, concedía un derecho individual de permiso parental (o para cuidar hijos) a los trabajadores, hombres y mujeres, “por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo, durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser hasta los ocho años” (clausula 2.1). Para que los trabajadores

puedan ejercer este derecho, los Estados miembros “adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido por haber solicitado o cogido un permiso parental” (cláusula 2.4); el trabajador, al final del permiso, “tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato o a su situación laboral” (cláusula 2.5); y los derechos adquiridos o en curso de adquisición en la fecha de inicio del permiso “se mantendrán sin modificaciones hasta el final del permiso parental”, aplicándose dichos derechos, “incluidos los cambios derivados de la legislación, de los convenios colectivos o de los usos nacionales” , al finalizar el permiso (cláusula 2.6)¹⁰.

Es de ineludible cita la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, ampliada al Reino Unido por la Directiva 98/52/CE, de 13 de julio de 1998¹¹. La Directiva 97/80 establecía la inversión de la carga de la prueba al disponer que “cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en los que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación, directa o indirecta, corresponde a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato” (artículo 4). A su vez contempla, por vez primera, el concepto de discriminación indirecta estableciendo que “existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo” (artículo 2.2).

Por lo tanto, modifica las normas procesales en los supuestos en los cuales la parte que alega la discriminación aporte indicios que permitan presumir al juzgador la existencia de discriminación directa o indirecta, correspondiendo en tal caso la carga de la prueba a la

¹⁰ Esta Directiva trata de promover la conciliación de la vida familiar y laboral y que la atención a los hijos sea asumida y compartida tanto por el hombre como la mujer para facilitar la corresponsabilidad. Llevando a la práctica el artículo 16 de la Carta de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores.

¹¹ Ha quedado expresamente derogada por la Directiva 2006/54/CE

parte demandada. Parte el legislador comunitario de la dificultad de probar, por quien la alegue, la existencia de una discriminación indirecta. La inversión de la carga de la prueba constituye, pues, un medio importante en el sistema de garantías.

En el caso de la Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso de bienes, servicios y suministros, su objetivo es crear “un marco para combatir la discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios y si suministro” (artículo 1).

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, deroga, con efectos a partir del 15 de agosto de 2009, las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE, anteriormente citadas. El objetivo de esta Directiva fue la de refundir todas las anteriores ya que con el tiempo habían ido sufriendo modificaciones, por lo tanto, se estimó oportuno compilarlas todas en una única Directiva, a la que además se le añadió la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Así, en ella se redefinían los siguientes conceptos:

- Discriminación directa: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.
- Acoso: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la

dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- Retribución, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo: de acuerdo a su artículo 4, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.
- Regímenes profesionales de Seguridad Social, los regímenes no regulados por la Directiva 79/7 sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social, cuya finalidad sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, agrupados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama económica o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de Seguridad Social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa: según el artículo 5, en los regímenes profesionales de Seguridad Social no se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo. En particular en lo relativo a: a) el ámbito de aplicación de dichos regímenes y las condiciones de acceso a los mismos; b) la obligación de cotizar y el cálculo de las cotizaciones; c) el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones¹².

¹² A su vez el artículo 9 establece once disposiciones que considera contrarias al principio de igualdad, cuando se basan directa o indirectamente en el sexo, por citar solo algunas; establecer el carácter obligatorio o facultativo de la participación en un régimen profesional de Seguridad Social; establecer normas diferentes en lo que se refiere a la edad de entrada en un régimen o a la duración mínima de empleo o de afiliación al régimen para la obtención de las prestaciones correspondientes.

- Las medidas de acción positiva. En concreto su artículo 3 dispone que los Estados miembros podrán mantener o adoptar estas medidas con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral.
- Igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones de trabajo: según el artículo 14 no se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos. Ahora bien, sí que habilita a que los Estados miembros puedan disponer, en lo relativo al acceso al empleo, incluida la formación, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituya discriminación cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

2.3 Evolución de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

2.3.1 La sentencia Defrenne II

Estamos ante una de las sentencias más importantes que se han producido en el ámbito europeo en los últimos 50 años. En ella el alto Tribunal trata por primera vez la diferencia salarial existente entre mujeres y hombres, en un mismo puesto de trabajo y realizando similares funciones.

En concreto la sentencia data del 8 de abril de 1976, fecha en la que el Tribunal decidía el caso Defrenne II¹³. La sentencia trae causa de una petición de la cour de travail de Bruxelles, que planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, dos cuestiones relativas al efecto y al desarrollo del artículo 119 del Tratado sobre el principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos por un mismo trabajo. Tales cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre una azafata de vuelo y su empresa, la

¹³ Asunto *Defrenne II* 43/75, sentencia de 8 de abril de 1976, Rec. 455.

Sociedad Anónima SABENA, referente a una indemnización reclamada por la demandante en el procedimiento principal debido a que, entre el 15 de febrero de 1963 y el 1 de febrero de 1966, la misma, dada su condición de trabajador de sexo femenino, fue víctima de una discriminación en materia de retribución, en relación con sus compañeros de sexo masculino, que realizaban el mismo trabajo como «auxiliares de vuelo»¹⁴.

El Tribunal de Justicia, aclaró que el artículo 119 del TCEE (actual 157 TFUE) está dotado de efecto directo y vincula a toda autoridad pública, así como a convenios colectivos e incluso a contratos entre particulares, prohibiendo las formas directas e indirectas o encubiertas de discriminación. El efecto directo de dicha disposición se afirmó tras ponerlo en relación con la naturaleza del principio de igualdad de retribución dentro de la política social equiparando las condiciones de trabajo por la vía del progreso, con el objetivo al que apunta dicho precepto funcionalmente vinculado a la competencia leal, y con su lugar en el sistema del Tratado¹⁵. A su vez, la sentencia recalca la lentitud con la que los Estados miembros estaban aplicando el Derecho de la Unión ya que a tenor del propio artículo 119, la aplicación del principio de la igualdad de retribución debía garantizarse de modo uniforme, todo lo más tarde, al final de la primera etapa del período transitorio¹⁶, cuya conclusión estaba prevista para el 31 de diciembre de 1961, aunque posteriormente se prolongó el plazo hasta el 31 de diciembre de 1964, fecha en la que se debían de haber eliminado todas las discriminaciones ya fueran directas o indirectas.

Ahondando en este sentido, la sentencia destaca la imperatividad del entonces art. 119, considerando que no se puede admitir la objeción deducida del hecho de que la aplicación, por las jurisdicciones internas, del principio de igualdad de remuneración modificaría lo que las partes han convenido mediante actos que nacen de la autonomía privada o profesional, como los contratos individuales o los convenios colectivos de trabajo; que efectivamente, teniendo el art. 119 un carácter imperativo, la prohibición de discriminar

¹⁴ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 8 de abril de 1976 ASUNTO C-43-75, Fundamentos de Derecho 1 y 2.

¹⁵ UGARTEMENDIA ECEIZABARRENA, JI, Y, BENGOTXEA CABALLERO, J, *Breves apuntes sobre las sentencias básicas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*. Universidad del País Vasco, Vizcaya, 2014. Pág. 8-38.

¹⁶ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 8 de abril de 1976 ASUNTO C-43-75, Fundamento de Derecho 44.

entre trabajadores masculinos y trabajadores femeninos se impone no solamente a la acción de las autoridades públicas, sino que también se extiende a todos los convenios que regulen de manera colectiva el trabajo asalariado, así como a los contratos entre particulares¹⁷.

El Tribunal recalca la trascendencia del principio de no discriminación. La sentencia asegura que al hablar de un «principio» lo que se busca es remarcar el carácter fundamental de ciertas disposiciones. Estamos pues ante disposiciones que despliegan sus efectos con especial fuerza, porque tal y como la sentencia indica al atenuar esta noción, hasta el punto de reducirla al rango de una indicación vaga, se verían afectados los mismos fundamentos de la Comunidad y la coherencia de sus relaciones exteriores¹⁸.

Toda esta argumentación desembocará en la admisión del efecto directo del art. 119 del entonces Tratado CEE. Ello sucede expresamente cuando la sentencia afirma que el principio de igualdad es susceptible de ser invocado ante las jurisdicciones nacionales. Estas jurisdicciones tienen el deber de asegurar la protección de los derechos que esa disposición confiere a los justiciables, sobre todo en el caso de discriminaciones que hallan directamente su origen en disposiciones legislativas o en convenios colectivos de trabajo, así como en el caso de una remuneración desigual de trabajadores femeninos y trabajadores masculinos por un mismo trabajo, cuando éste ha sido realizado en un mismo establecimiento, privado o público¹⁹. Esta idea del efecto directo de dicha norma será reiterada, después en numerosas ocasiones.

Dada la importancia económica de la sentencia que afectaba a todas las posibles situaciones de discriminación por razón de sexo en todas las retribuciones por un mismo trabajo en toda la Comunidad, y dado el hecho de que la Comisión no había iniciado ningún tipo de procedimiento de infracción contra ningún Estado miembro, así como la dificultad práctica en determinar cuáles hubieran sido los niveles retributivos para cada trabajo si las empresas hubieran sido conscientes de la necesidad de prever igual remuneración por igual

¹⁷ CHUECA SANCHO, A, La prohibición de discriminar por razón de sexo, Unizar.es. (2016). Departamento de Derecho Público :: Universidad de Zaragoza. [online] Disponible en: http://www.unizar.es/departamentos/derecho_publico/tercer_ciclo/Unidad4.htm, consultado el 4 Abr. 2016.

¹⁸ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 8 de abril de 1976 ASUNTO C-43-75, Fundamento de Derecho 29.

¹⁹ CHUECA SANCHO, A, *op.cit.*

trabajo²⁰, el Tribunal proclamó que no puede invocarse el efecto directo del artículo 119 en apoyo de reclamaciones referentes a períodos de retribución anteriores a la fecha de la presente sentencia, salvo en lo que se refiere a los trabajadores que, con anterioridad, hayan entablado alguna acción judicial o formulado alguna reclamación equivalente²¹.

Esta sentencia conllevó que todas las empresas tanto privadas como públicas que formaran parte de la comunidad estuvieran obligadas a corregir las posibles discriminaciones que estuvieran llevando a cabo, pero no recibirían ningún tipo de sanción por las que hubieran cometido hasta esa fecha.

2.3.2 La sentencia Bilka

Dicha sentencia supuso un paso más en el tortuoso camino que lleva a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Concretamente, intentó limar las diferencias existentes entre ambos sexos que se producían debido a que las mujeres al tener que prestar las atenciones necesarias a su familia no podían optar a un trabajo a jornada completa; una obligación que con el paso del tiempo se va poco a poco equiparando entre ambos sexos, pero que en el momento en el que se produjo la sentencia tenía una gran importancia.

La sentencia, que se decidió El 13 de mayo de 1986²², es fruto de una petición realizada por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal de Trabajo), que planteó, en virtud del artículo 177 del Tratado CEE, tres cuestiones prejudiciales relativas a la interpretación del artículo 119 de dicho Tratado. Estas cuestiones se suscitaron en un litigio planteado entre la sociedad BilkaKaufhaus GmbH (en lo sucesivo, Bilka) y su antigua empleada, la Sra. Karin Weber von Hartz, en relación con la concesión a ésta del beneficio de una pensión de jubilación a cargo del régimen complementario de pensiones constituido por Bilka en favor de sus empleados. La Sra. Weber fue empleada de Bilka en calidad de vendedora, desde 1961 a 1976. Después de haber trabajado en jornada completa, optó por el trabajo a tiempo parcial a partir del 1 de octubre de 1972 y hasta el momento en que su relación laboral

²⁰ UGARTEMENDIA ECEIZABARRENA, JI, Y, BENGOTXEA CABALLERO, J, *op.cit.*, Pág. 8-38.

²¹ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 8 de abril de 1976 ASUNTO C-43-75, Fundamento de Derecho 75.

²² Sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986 (asunto C-170/84).

terminó. Como no había realizado un mínimo de quince años en tiempo completo, Bilka le denegó la concesión de una pensión de empresa²³.

Bilka, tenía un régimen complementario de pensiones para sus empleados. Este régimen estaba considerado como parte integrante de los contratos de trabajo celebrados entre Bilka y sus empleados. A tenor de la versión vigente a partir del 26 de octubre de 1973, los empleados a tiempo parcial sólo tenían derecho a beneficiarse de este régimen cuando hayan trabajado en jornada completa durante al menos quince años respecto a un período total de veinte años.

La demandante alegó que el régimen de las pensiones de empresa infringía el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos consagrado por el artículo 119 del Tratado CEE. Mantenía a este respecto, que la exigencia, para la concesión de una pensión de empresa, de un período mínimo de empleo en jornada completa, desfavorece a los trabajadores femeninos que, con el fin de prestar atenciones a su familia y a sus hijos, se ven obligados con mayor frecuencia que sus colegas masculinos a optar por el trabajo a tiempo parcial²⁴.

El Tribunal consideró que una medida que excluyese a los trabajadores a tiempo parcial de un régimen de pensiones profesional constituía una «discriminación indirecta» y era, por tanto, contraria al antiguo artículo 119. Cuando resulte que un porcentaje considerablemente inferior de mujeres que de hombres trabaja en jornada completa, la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial del régimen de pensiones de empresa es contraria al artículo 119; teniendo en cuenta las dificultades que encuentran las trabajadoras para poder trabajar en jornada completa, esta medida no puede explicarse con factores que excluyan una discriminación por razón de sexo. Sin embargo, si la empresa puede probar

²³ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA 13 de mayo de 1986 ASUNTO 170/84, Fundamentos de Derecho número 2 a 5.

²⁴ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA 13 de mayo de 1986 ASUNTO 170/84, Fundamento de Derecho número 6.

que su práctica salarial se basa en factores objetivamente justificados y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo, no podrá apreciarse ninguna infracción del artículo 119²⁵.

2.3.3 Las sentencias Kalanke y Marschall

Estas dos sentencias son interesantes para comprobar como el Tribunal de Justicia de la Unión Europea matizó en un corto periodo de tiempo su forma de actuar en relación con las medidas de acción positiva, más concretamente en la discriminación positiva o inversa, un tema controvertido donde los haya, ya que es muy difícil discernir el momento en el que una de dichas medidas es positiva (valga la redundancia) para la sociedad o se convierte en un impedimento para lograr la igualdad de oportunidades, que es el verdadero objetivo final que debemos intentar alcanzar, no priorizar un género sobre el otro, sino limar las dificultades que puede tener uno de ellos por encontrarse en un estado de desigualdad.

Ahora bien, no todas las medidas de acción positiva son igualmente incisivas (tampoco igualmente efectivas) y, por tanto, no todas son igualmente problemáticas tanto desde el punto de vista jurídico como político²⁶. Los mayores problemas los plantea una concreta modalidad de acción positiva, la anteriormente mencionada discriminación inversa o discriminación positiva que consiste, en general, en una variedad específica de las acciones positivas, más contundentes y eficaces, que adoptan la forma de cuotas y de tratos preferentes²⁷ y que se emplea fundamentalmente en situaciones de especial escasez, como suele ocurrir con puestos de trabajo, plazas universitarias, viviendas, etc., lo que provoca que se considere que el beneficio a ciertas personas tiene como forzosa contrapartida un claro y visible perjuicio a otras²⁸.

²⁵ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA 13 de mayo de 1986 ASUNTO 170/84, Fundamentos de Derecho números 29 a 31.

²⁶ MARTÍN VIDA, MA, Medidas de tratamiento preferente en favor de las mujeres en el ámbito comunitario. Reflexiones al hilo de la Sentencia "Marschall", Revista Española de Derecho Constitucional Año 18. Núm. 53. Mayo-Agosto 1998. Pág. 320.

²⁷ FERNANDO REY MARTÍNEZ: El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo, McGraw-Hill, Madrid, 1995, pág. 85.

²⁸ ALFONSO RUIZ M: «Discriminación inversa e igualdad», en AMELIA VALCÁRCEL (comp.): El concepto de igualdad, Pablo Iglesias, Madrid, 1994, pág. 80.

Es decir, se trata de repartir un bien social escaso entre personas que, en principio, tendrían el mismo derecho a gozar de él. Puesto que existe una desigualdad real de oportunidades entre unas de esas personas y otras, basada en su pertenencia a uno u otro sexo, se trata de equilibrar la situación favoreciendo de alguna manera a los miembros del colectivo tradicionalmente marginado, bien reservándoles un cupo numéricamente determinado de puestos, bien empleando o promoviendo con carácter preferente a un determinado grupo –normalmente las mujeres, pero también podrían ser personas discapacitadas– en contraposición al resto por encontrarse el mismo infrarrepresentado (condicionando normalmente dicho tratamiento preferente a la posesión por parte del mencionado grupo de una mínima cualificación, idéntica o no a la del resto según los casos)²⁹.

Entrando ya en las sentencias, la primera de las dos, cronológicamente hablando, es la sentencia Kalanke³⁰. En concreto, el Tribunal decidió el 17 de octubre de 1995 dicho caso, que surgió a través de una decisión prejudicial planteada por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal de Trabajo), sobre la interpretación de los apartados 1 y 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo³¹.

Los hechos que dieron lugar a la misma fueron los siguientes: se trataba de cubrir un puesto de Jefe de Sección del Servicio de Parques y Jardines de la Ciudad de Bremen. En la última fase del proceso de selección se consideró que dos candidatos, el señor Kalanke y la señora Glissmann, tenían idéntica capacitación. Se prefirió a la señora Glissmann, en aplicación del artículo 4 de la Ley del Land de Bremen relativa a la Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en la Función Pública, cuyo apartado 1 disponía textualmente lo siguiente: “Al efectuar la selección, incluso para proveer un puesto de funcionario o de juez, que no tenga fines de formación, se concederá preferencia a las mujeres, frente a los candidatos masculinos con la misma capacitación en aquellos sectores en los que estén

²⁹ MARTÍN VIDA, MA, *op. cit.*, Pág. 320-321.

³⁰ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 17 de octubre de 1995, asunto C-450/93.

³¹ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 17 de octubre de 1995, apartado 1.

infrarrepresentadas, entendiendo que existe infrarrepresentación de las mujeres cuando, en los distintos grados de salarios, sueldos y retribuciones de las respectivas categorías del personal de un determinado servicio, las mujeres no cubren al menos la mitad de los puestos. También existirá cuando suceda lo mismo en los distintos niveles de función previstos en el organigrama”³².

El señor Kalanke recurre esta decisión ante los tribunales alemanes, alegando que no se ha tenido en cuenta la superioridad de su calificación profesional y que la ley de Bremen va en contra de normas de superior jerarquía –entre otras, la propia Constitución alemana que, naturalmente, recoge el principio de igualdad de trato–. El recurso es rechazado y el caso llega hasta el Tribunal de Trabajo Federal que estima que el régimen de cuotas previsto en aquella ley es conforme con las normas nacionales alemanas, pero plantea una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, para que éste decida sobre si la regulación en cuestión contradice o no el art. 2, apartado 4, de una determinada directiva comunitaria de 1976 (76/207 CEE del Consejo, de 9 de febrero). Ese artículo 2 comienza, en su primer apartado, por establecer que “el principio de igualdad de trato implica la ausencia de toda discriminación basada en el sexo, ya sea directamente, ya indirectamente por referencia, especialmente, al estado matrimonial o familiar”; pero, en su apartado 4, permite a los Estados miembros adoptar y/o mantener en vigor las medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular, remediando las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en los aspectos contemplados en el artículo primero (acceso al empleo, incluida la promoción, formación profesional, condiciones de trabajo, etc)³³.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 17 de octubre de 1995 llegó a la conclusión de que el modelo contenido en la ley de Bremen es contrario al Derecho comunitario. En concreto el Tribunal dictaminó que una norma nacional que establece que, en una promoción, las mujeres que tienen la misma capacitación que sus competidores

³² SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 17 de octubre de 1995, apartado 3.

³³ ATIENZA, M, Un comentario al caso Kalanke, (online). Disponible en <http://www.cervantesvirtual.com/obra/un-comentario-al-caso-kalanke-0/006c120c-82b2-11df-acc7-002185ce6064.pdf>, consultado el 18 de abril de 2016.

masculinos gozan automáticamente de preferencia en los sectores en los que estén infrarrepresentadas, entraña una discriminación por razón de sexo³⁴. De lo que se trata es de saber si podría estar amparada esa norma en el artículo 2.4 de la Directiva 76/207, cuya finalidad precisa y limitada³⁵ es la de autorizar medidas que, aunque sean discriminatorias en apariencia, están destinadas efectivamente a eliminar o a reducir las desigualdades de hecho que pudieran existir en la realidad de la vida social³⁶, y ello porque los órganos comunitarios son conscientes de que la igualdad formal no es suficiente para eliminar la desigualdad real si, paralelamente, no se emprenden acciones, por parte de los Gobiernos y de los interlocutores sociales y otros organismos competentes, tendentes a compensar los efectos perjudiciales que resultan, para las mujeres en activo, de actitudes, de comportamientos y de estructuras de la sociedad³⁷.

Ahora bien, el artículo 2.4 de la Directiva 76/207 hay que interpretarlo restrictivamente porque implica una excepción a un derecho individual reconocido en la propia Directiva. E inmediatamente el TJUE llega a la conclusión de que una normativa nacional que garantiza la preferencia absoluta e incondicional de las mujeres en un nombramiento o promoción va más allá de una medida de fomento de la igualdad de trato y sobrepasa los límites de la excepción establecida en el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva³⁸. Además, la medida prevista por la ley de Bremen incide no en la igualdad de oportunidades sino en la igualdad de resultados, y por ello tampoco es acorde con la Directiva 76/207³⁹.

En la Sentencia Marschall⁴⁰ de 11 de noviembre de 1997, el TJUE tuvo la oportunidad de volver a pronunciarse sobre un modelo de discriminación inversa contenido en una ley de un Land alemán, también en materia de función pública. En esta sentencia, sin embargo, la conclusión es distinta a aquélla a la que se llegó en el caso Kalanke, pero sin contradecirla, ya que lo que hizo fue profundizar en el fondo del asunto y consiguió unificar el derecho comunitario y la discriminación positiva. Para lograrlo se sirvió de la denominada cláusula de

³⁴ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 17 de octubre de 1995, apartado 16.

³⁵ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 17 de octubre de 1995, apartado 18.

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 17 de octubre de 1995, apartado 20.

³⁸ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 17 de octubre de 1995, apartado 22.

³⁹ MARTÍN VIDA, MA, *op.cit.* pag.323.

⁴⁰ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 11 de noviembre de 1997, Asunto C-409/95.

apertura. En la sentencia Kalanke hemos podido comprobar qué tipo de medidas de discriminación positiva eran contrarias al derecho de la Unión; estas eran las que concedían un trato preferente, absoluto y automático a las candidatas femeninas. La cláusula de apertura lo que consigue es evitar la discriminación total de un género o grupo, ya que obliga al estudio pormenorizado de todos los aspirantes, por lo que abre la posibilidad de que incluso los varones (o el grupo que se encuentre perjudicado) puedan llegar a obtener el puesto de trabajo o ascenso.

Los hechos que dieron lugar a esta sentencia son los siguientes: el señor Marschall trabajaba para el Land Nordrhein-Westfalen en condición de profesor escolar. En 1994 presentó su candidatura para ser promovido a una categoría superior a la que hasta entonces ocupaba, categoría a la que correspondía también una retribución superior. En esa categoría el número de mujeres era inferior al de varones, y al haberse presentado una candidata con una cualificación igual a la del señor Marschall el Bezirksregierung (gobierno comarcal) de Arnsberg (Nordrhein-Westfalen) informó a éste de su intención de promover a la candidata⁴¹. El señor Marschall presentó una reclamación ante el gobierno comarcal de Arnsberg que este órgano desestimó, pues en aplicación de la segunda frase del apartado 5 del artículo 25 de la Ley de la Función Pública del Land existía la obligación de promover a la candidata igualmente cualificada. Este precepto dice que “cuando, en el sector del organismo competente en el que deba producirse la promoción, haya menos mujeres que hombres en el nivel del correspondiente puesto de la carrera, se concederá preferencia en la promoción a las mujeres, a igualdad de aptitud, competencia y prestaciones profesionales, salvo que concurran en la persona de un candidato motivos que inclinen la balanza a su favor”⁴².

En aplicación de esta norma, el Bezirksregierung de Arnsberg nombró a la candidata en detrimento del señor Marschall, debido a que la candidata seleccionada debía forzosamente ser promovida conforme a la disposición controvertida, puesto que, según los informes de calificación, dicha candidata y el Sr. Marschall tenían igual capacitación, y el

⁴¹ MARTÍN VIDA, MA, *op.cit.* pag.326.

⁴² SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA 11 de noviembre de 1997, apartado 3.

número de mujeres en el puesto de trabajo en disputa era inferior al de hombres en el momento en que se publicó la vacante⁴³. El perjudicado no estaba de acuerdo con la sentencia por lo que recurrió ante el Verwaltungsgericht (Tribunal administrativo) de Gelsenkirchen, para que se le promoviese a él. Una vez comprobado que tanto el señor Marschall como la candidata elegida tenían idéntica cualificación, el Tribunal administrativo planteó una cuestión prejudicial ante el TJUE para que éste apreciase la compatibilidad de la norma controvertida con el artículo 2.4 de la Directiva 76/207⁴⁴.

El órgano jurisdiccional nacional dudaba que el precepto de la ley de Nordrhein-Westfalen fuese acorde con el Derecho comunitario, primero porque de acuerdo con la sentencia Kalanke una preferencia tal parecía constituir una discriminación por razón de sexo en contra de los varones (pese a que quedase abierta la posibilidad excepcional de que fuesen éstos los preferidos); en segundo lugar, lo único que condicionaba la aplicación de la norma (y, con ello, la selección de los candidatos) era el número de varones y de mujeres representados en la categoría a la que se orientaba la promoción; y en tercer lugar, la medida se dirigía no a corregir la desigualdad en el nivel de oportunidades (que era lo que, en opinión de este órgano jurisdiccional, pretende la Directiva 76/207), sino la desigualdad en el nivel de resultados⁴⁵.

Sin embargo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea no siguió este razonamiento llegando a la conclusión de que la norma de NordrheinWestfalen no se oponía a la Directiva 76/207. El matiz diferenciador, frente al caso planteado en Kalanke, radica precisamente en la «cláusula de apertura», conforme a la cual «las mujeres no gozan de preferencia en la promoción si concurren en la persona de un candidato masculino motivos que inclinen la balanza a su favor»⁴⁶. El tribunal dictaminó que una normativa nacional que contiene una cláusula de apertura no sobrepasa los límites del art.2.4 de la Directiva 76/201/CEE, y que se han concretado en que la preferencia no sea absoluta o incondicional, si, en cada caso

⁴³ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA 11 de noviembre de 1997, apartado 8.

⁴⁴ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA 11 de noviembre de 1997, apartados 9 y 10.

⁴⁵ MARTÍN VIDA, MA, *op.cit.* pag.328.

⁴⁶ MORENO DE TORO, C, *la sentencia Marshall: una nueva perspectiva del TJUE sobre las medidas de acción positiva*, Universidad de Córdoba, (online). Disponible en http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/7420/dyo6_27.pdf?sequence=1, consultado el 23 de abril de 2016.

particular, se garantiza, a los candidatos masculinos con igual capacitación que las candidatas femeninas, que las candidaturas serán objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona de los candidatos de ambos sexos e ignore la preferencia concedida a las candidatas femeninas cuando uno o varios de esos criterios hagan que la balanza se incline en favor del candidato de sexo masculino, puntualizando que tales criterios no podrán ser discriminatorios en perjuicio de las candidatas femeninas. Y ese órgano jurisdiccional nacional debe ser el que determine si se cumplen todos los requisitos⁴⁷.

La clave que lleva al TJUE a aceptar el modelo de discriminación inversa contenido en la ley de Nordrhein-Westfalen radica en que se evite en esta clase de medidas un automatismo absoluto en perjuicio de los varones, con lo que se precisa la línea jurisprudencial iniciada en Kalanke, un caso en el cual la preferencia en favor de la candidata femenina era absoluta, automática e incondicionada. Partiendo del hecho de que dos candidatos a un puesto de trabajo (o a un ascenso) pese a tener idéntica cualificación si pertenecen a sexos distintos no tienen iguales oportunidades de alcanzar el bien al que se aspira, se hace imprescindible reforzar las posibilidades de lograr ese bien para quien se halla en una posición de inferioridad de la que no es responsable. La presencia de una cláusula de apertura garantiza, a diferencia de lo que ocurría en Kalanke, un examen individualizado de todos los candidatos y de todas las candidatas que presentan idéntico nivel de cualificación, de modo que también los varones tienen una opción (si bien excepcional) de alcanzar el bien al que se aspira. La Sentencia Marschall abría un camino intermedio, en el cual la discriminación positiva en favor de la mujer es admisible en la medida en que no lleve aparejada una exclusión automática de los varones⁴⁸.

3. POLÍTICAS NACIONALES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

3.1 Tres décadas de progreso

⁴⁷ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 11 de noviembre de 1997, apartado 33.

⁴⁸ MARTÍN VIDA, MA, *op.cit.* pag.330/331.

La igualdad de género y las políticas sociales han tenido un desarrollo muy importante en España desde el fin de la dictadura de Francisco Franco en 1975. A partir del comienzo de la democracia empezó a realizarse un avance muy notorio en el desarrollo de los derechos civiles, políticos y sociales de las mujeres. La piedra básica sobre la que comenzó a construirse todo este desarrollo fue la Constitución Española de 1978 que reconocía explícitamente la igualdad entre mujeres y hombres, con el consiguiente esfuerzo por eliminar la legislación discriminatoria y contraria al principio de igualdad.

La democracia representó un gran avance desde el punto de vista de los derechos civiles de las mujeres. El primer gobierno de UCD (Unión de Centro Democrático) introdujo la legislación por la igualdad de salario en 1980; el divorcio por consentimiento mutuo en 1981; la igualdad de mujeres y hombres dentro del matrimonio; y la igualdad de hijos nacidos fuera de la unión matrimonial. Aunque la titularidad de las prestaciones familiares siguió en gran medida asociada al cabeza de familia, en general, las políticas sociales dirigidas a las familias dejaron de ser un campo activo de actuación, manteniendo su carácter asistencial⁴⁹.

En 1983, se crea el Instituto de la Mujer por medio de la Ley 16/1983, como organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura, y con la finalidad primordial, en cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14, de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social. Se establecieron dos líneas de actuación bien diferenciadas: la primera, para impulsar la creación de servicios de información y de atención y el desarrollo de programas de formación a las mujeres. Y la segunda dirigida al fomento de actuaciones para promover y coordinar políticas específicas dirigidas a las mujeres desde la Administración⁵⁰.

⁴⁹ LOMBARDO, M, Y, LEÓN, M, *Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica*, Universidad Complutense de Madrid y Universidad Autónoma de Barcelona, 2015.

⁵⁰ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad - Instituto de la Mujer -, [online] Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>. [Consultado el 2 de mayo de 2016].

Los planes de igualdad se convierten en el principal instrumento de promoción y desarrollo de las políticas de igualdad, según el modelo de los Planes de Acción europeos⁵¹. El primer Plan de Oportunidades PIOM 1988-90 sienta las bases para analizar la discriminación y sus consecuencias; formación de profesionales y técnicas, desarrollo de estrategias y procedimientos. Es en este periodo cuando se crea un entramado administrativo alrededor de la problemática de la igualdad de género con la dotación de organismos para la igualdad en los distintos ámbitos de gobierno multinivel. Se introducen asimismo planes de acción positiva para combatir la discriminación por razón de sexo en el trabajo con un cierto grado de transversalidad entre Ministerios⁵². Todas estas acciones se vieron reforzadas cuando en 1986 España firma el tratado de adhesión a las Comunidades Europeas.

En la década de los noventa se consolida la institucionalización de las políticas de igualdad de género. El Segundo Plan de Oportunidades 1993-5 (PIOM 1993-5) tuvo como finalidad básica la adopción de medidas para avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real, es decir, la promoción y el desarrollo de medidas de acción positiva, principalmente, en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo, reconocía a su vez la importancia de la conciliación entre la vida laboral y la familiar y la repercusión que las responsabilidades ejercidas en el ámbito privado tienen sobre las opciones de desarrollar una carrera laboral⁵³. Durante esta década también se realizaron importantes transposiciones de directivas europeas como la ley 42/1994 de 30 de diciembre que aplicó a la regulación española la directiva europea 92/85/EEC sobre la protección a las trabajadoras embarazadas y el derecho a la lactancia. Hasta ese momento, la baja por maternidad estaba incluida dentro de la contingencia de invalidez y enfermedad. Paso de considerarse el permiso de maternidad como baja a aceptarla como una contingencia específica con regulación propia. A su vez la reforma de 1994 aumento el periodo de permiso de 14 a 16 semanas y la cuantía de la prestación del 75% al 100% de la base reguladora. También se

⁵¹ VALIENTE, C, *El feminismo de Estado en España: El Instituto de la Mujer (1983-2003)*, Valencia, Universitat de València, 2006.

⁵² LOMBARDO, M, Y, LEÓN, M, *op.cit.*

⁵³ GUILLÉN, A. y LEÓN, M, *The Spanish Welfare State in European Context*, Aldershot: Ashgate, 2011.

hizo más accesible la prestación al reducir el periodo mínimo de cotización de 365 días a 180.

Siguiendo con las transposiciones de directivas europeas, en 1999 se aprobó la Ley para la conciliación entre la vida familiar y la laboral⁵⁴, que reconocía abiertamente la necesidad de apoyar con medidas específicas a las personas con responsabilidades de cuidado en el ámbito familiar. La ley concluyó la trasposición de la directiva europea sobre maternidad y lactancia y, en parte, también la Directiva Europea 96/34/CE sobre permisos parentales. La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia. Modificó el Estatuto de los Trabajadores en relación a bajas por maternidad, paternidad y cuidado de familiares en situación de dependencia. Contempló la flexibilidad en la jornada laboral para posibilitar la lactancia materna e hizo extensibles los derechos de baja por maternidad a madres adoptivas.

Durante la primera década del siglo XXI los derechos de las mujeres sufrieron un aumento exponencial. El punto de partida lo podemos fijar en 2004 cuando se formó el primer gobierno paritario en la historia de España. Durante el primer gobierno de Rodríguez Zapatero los organismos de igualdad se consolidaron institucionalmente; dentro del Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales se crea en 2004 una Secretaría General de Políticas de Igualdad, encabezada por la socióloga feminista Soledad Murillo, y en 2008, por primera vez, un Ministerio de Igualdad que se ocupa no solamente de la igualdad de género —con la integración de la Secretaria General de Políticas de Igualdad, el Instituto de la Mujer y la Delegación Especial para la Violencia de Género—, sino además de otras desigualdades al

⁵⁴ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

incorporar el Instituto de la Juventud y el Consejo para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas por razones de origen racial y étnico.

La primera ley adoptada por el gobierno Zapatero en 2004 es un símbolo del compromiso que el gobierno socialista toma con la igualdad. La Ley Orgánica 1/2004⁵⁵ de medidas de protección integral contra la violencia de género, votada por unanimidad por todos los partidos políticos. Es una ley pionera en Europa por su diagnóstico de la violencia como un problema estructural de desigualdad de género, que los poderes públicos deben de solucionar con medidas integrales⁵⁶. Incluye medidas en una multiplicidad de ámbitos, dirigidas a la prevención, asistencia a las víctimas, y sensibilización. El objeto de la ley se desplaza inicialmente desde la violencia familiar o violencia doméstica, entendida en sentido amplio, a la violencia de género, esto es, a "la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus, cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia"⁵⁷. Es una ley de "igualdad promocional"⁵⁸ y, en ese sentido, es una ley intervencionista, que desarrolló funciones regulativas de índole social y penal para la realización de fines de prevención orientados a la erradicación de la violencia de género y a la protección de las víctimas, además de para hacer efectivos los valores de igualdad entre el hombre y la mujer⁵⁹.

En 2007 se promulgó una de las leyes más importantes en la lucha por conseguir la igualdad de género en España, esta fue la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la

⁵⁵ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

⁵⁶ BUSTELO, M., LÓPEZ, S. y PLATERO, R., "La representación de la violencia contra las mujeres como un asunto de género y un problema público en España", en BUSTELO, M. y LOMBARDO, E. (Eds.), *Políticas de igualdad en España y en Europa*, Cátedra, Madrid, 2007.

⁵⁷ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Artículo 1.1.

⁵⁸ Esta expresión fue utilizada por Gregorio Peces Barba en su comparecencia ante la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Congreso de los Diputados. Vid. Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados. Comisiones. VIII Legislatura. Núm. 64 (2004) Trabajo y Asuntos Sociales. Sesión núm.5 celebrada el 19 de julio de 2004.

⁵⁹ CALVO GARCIA, M, *Análisis socio jurídico de la ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género*, Universidad de Huelva, 2006.

Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (también denominada Ley de Igualdad), que siguiendo el camino marcado por la anterior ley de protección integral contra la violencia de género ahondó en su contenido al incorporar de forma prioritaria a la agenda política la erradicación de cualquier discriminación por razón de género. Fue una ley muy importante, ya que su mera existencia era toda una declaración de intenciones, pues asume la erradicación de la desigualdad de género y la construcción de una sociedad libre de los obstáculos y estereotipos como una cuestión de Estado, con el consiguiente enriquecimiento del Estado social y democrático de derecho⁶⁰. Esto queda patente en su artículo 1.1 que expone que “las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes”.

La ley identifica tres campos principales de intervención: empleo, mejoras en los permisos parentales, y paridad (debía de ser como mínimo de 60/40) en las listas electorales de los partidos políticos y en los comités ejecutivos de empresas. Además, fija el principio de *mainstreaming* que tiene como objetivo principal incorporar la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de intervención de las políticas públicas, en particular, a través del asesoramiento a los centros directivos de la Administración General del Estado, la Autoridad de Gestión del Fondo Social Europeo, y a otro tipo de organismos, como por ejemplo redes transnacionales y Comunidades Autónomas. Y establece las unidades de género como estructuras que dentro de cada ministerio se encargarán de aplicar dicho enfoque. En lo referente al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social cabe destacar los permisos por nacimiento de hijos. La nueva ley aumenta las prestaciones existentes, especialmente para aquellas mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad; se amplía el derecho a la baja por maternidad a mujeres menores de 21 años, mujeres desempleadas y aquellas que no reúnan el mínimo tiempo necesario para acceder a la prestación. Por otra parte, completando la transposición de la directiva europea 96/34, reconoce un permiso exclusivo de paternidad de 13 días remunerados al 100%, que con el tiempo ha ido aumentando progresivamente hasta alcanzar las 4 semanas de baja en diciembre de 2015, sin embargo, la

⁶⁰ INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER Y CCOO, *Guía básica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

actual Ley de Presupuestos Generales del Estado ha dejado el art.48.7 del ET y la normativa concordante de la LGSS en “suspense” hasta enero de 2017.

3.2 Retrocesos y desmantelamiento de las políticas de igualdad

Tras tres décadas de continuos avances la llegada de la crisis económica que azotó a toda Europa supuso un retroceso significativo en las políticas de igualdad en España, se produjo principalmente debido a la priorización de los objetivos económicos en contra de los sociales. El informe de la Red de expertas en igualdad de género de la Comisión Europea demuestra que en la Unión Europea la urgencia de una respuesta a la crisis parece haber empujado las políticas de igualdad de género hacia abajo en la lista de prioridades⁶¹. Las Recomendaciones del Consejo Europeo para España del 2011 y 2012 para cumplir con los objetivos comunitarios acordados, incluían medidas de consolidación fiscal y control del gasto público (por ejemplo, la reforma laboral y del sistema de pensiones, las subidas de impuestos, recortes en la provisión de los servicios públicos y mayor flexibilidad para empresas). En los programas de reforma nacionales y las Recomendaciones del Consejo a España en el 2011 y 2012, el *mainstreaming* de género no se llevó a cabo ni en el diseño de las reformas, ni en la ejecución de las medidas de austeridad. Esta falta de transversalidad de género en las recomendaciones de la UE a los estados miembros para cumplir los objetivos marcados por la Europa 2020 a través de los Planes Nacionales de Reforma y Estabilidad, y en la interacción con las prioridades del gobierno español, ha afectado negativamente a las políticas de igualdad de género⁶².

A partir de 2010, tanto las políticas de igualdad como sus organismos correspondientes, sufrirían de forma directa los efectos de las políticas de austeridad. Las dos olas de medidas de 2010-2011 y de 2011-2013 han determinado una pérdida de rango

⁶¹ BETTIO, F, *The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies*. Bruselas, Comisión Europea, 2012.

⁶² LOMBARDO, M, Y, LEÓN, M, *op.cit.*

institucional o incluso desmantelamiento en las instituciones de igualdad tanto en el Estado como en las Comunidades Autónomas⁶³.

Los organismos de igualdad, que han sido el dinamizador clave de estas políticas en las últimas décadas, han sufrido tres tipos diferentes de retrocesos. En primer lugar, se ha producido la eliminación de instituciones de larga trayectoria como el Servizo Galego de Igualdade o el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, y de otras de corta vida, pero con especial peso simbólico, como el Ministerio de Igualdad del gobierno central⁶⁴. Igualmente, estructuras del ámbito local que resultaban centrales para la atención de grupos como las mujeres que sufren violencia – centros de información, casas de acogida etc. – han sufrido recortes muy significativos⁶⁵. La crisis económica y la necesidad de racionalizar el tamaño del sector público aparecen como razones para eliminar estas estructuras⁶⁶, aunque su peso en los presupuestos totales sea ínfimo⁶⁷. También se vio degradado el Instituto de la Mujer, que en 2011 deja de estar situado a nivel de Secretaría de Estado y pasa a depender de la Dirección General por la Igualdad de Oportunidades, una entidad de menor rango⁶⁸.

Los retrocesos en materia de feminismo institucional se han visto agravados por los recortes referidos a los presupuestos. Las autoras PALEO y ALONSO han constatado que las partidas presupuestarias dirigidas específicamente a la promoción de la igualdad, que son fundamentales para garantizar la efectividad de los organismos, se han visto significativamente disminuidas desde el inicio de la crisis económica en 2008⁶⁹. Con la excepción de Andalucía, todas las autonomías, así como el nivel central, han reducido los recursos dirigidos a esta área competencial. A su vez estas mismas autoras observan que

⁶³ GONZÁLEZ, E, y SEGALES, M, *Women, gender equality and the economic crisis in Spain*. Karamessini, M. y J. Rubery eds. *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. London: Routledge, 2014.

⁶⁴ La institución pasó a convertirse en un organismo de rango menor (Secretaría de Estado) ubicada en el seno del Ministerio de Salud, Política Social e Igualdad.

⁶⁵ BETETA, Y, «La feminización de la crisis financiera global. La regresión del Estado de Bienestar en España y su impacto en las políticas de igualdad en España y de erradicación de la violencia contra las mujeres», *Asparkia* 24, 2013.

⁶⁶ ALONSO, A, *El mainstreaming de género en España*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2015.

⁶⁷ SAN JOSE, B, *Igualdad versus austeridad: Resistencia, protestas y propuestas del movimiento feminista*, *Revista de Investigaciones Feministas* 5, 2014.

⁶⁸ LOMBARDO, M, Y, LEÓN, M, *op.cit.*

⁶⁹ PALEO, N, y, ALONSO, A, «¿Es solo una cuestión de austeridad? Crisis y políticas de género en España», *Revista de Investigaciones Feministas* 5, 2014.

mientras durante el periodo 2002-2008 en el 90% de los casos analizados el presupuesto dedicado a las políticas de igualdad de género aumentó o se mantuvo constante, en el periodo de crisis económica tan sólo en un 25,6% de los casos este presupuesto aumentó o se mantuvo constante, y sin embargo en un 74,4% de casos el presupuesto para políticas de igualdad disminuyó. Además, atestiguan que al analizar las variaciones totales que se producen en los presupuestos del Estado y de las Comunidades Autónomas en los dos periodos antes y durante la crisis se puede observar que en el periodo 2002-2008 en todos los casos analizados el presupuesto destinado a las políticas de género aumenta considerablemente, llegando a 57,2% a nivel estatal, mientras que en el periodo 2009-2013 el presupuesto disminuye en todos los niveles de gobierno (llegando a -34,1% para la Administración Central del Estado), con la excepción de Andalucía donde el presupuesto destinado a las políticas de género aumenta un 15,5%⁷⁰.

Es palpable que las llamadas medidas de austeridad suponen un grave contratiempo a las políticas de igualdad, lo que supuso además que nuevas leyes, como la de igualdad de trato y no discriminación por múltiples desigualdades, que completaría la transposición de la normativa comunitaria en materia de igualdad se quedaran en el aire, así como también la extensión del permiso de paternidad que iba a pasar de dos a cuatro semanas, pero que actualmente se ha quedado en suspenso hasta al menos Diciembre de 2015. Esta austeridad ha llevado a políticas como la Ley 3/2012 del 6 de Julio de Reforma Laboral, que introduce (entre otras muchas) medidas como la de permitir las horas extraordinarias en empleos a tiempo parcial (que hasta entonces estaba prohibido), lo que da una gran flexibilidad al empleador pero que coarta la libertad de muchos trabajadores que tuvieron que recurrir a esta clase de contratos debido a que no podían conciliar uno a jornada completa. Este cambio afecta sobre todo a las mujeres, ya que (por regla general) son las que más obligaciones tienen que conciliar, y por lo tanto el ampliarles de forma discrecional su jornada puede conllevar a que tengan que renunciar al empleo. Esto conlleva a que se realizara una reforma parcial del régimen de Seguridad Social del personal por cuenta ajena con contrato a tiempo parcial, que tras la sentencia 61/2013 de 14 de marzo del Tribunal

⁷⁰ PALEO, N, y, ALONSO, A, *op.cit.*

Constitucional declaró ilegal la realización de horas extraordinarias en esta clase de contratos. A su vez el Estatuto de los Trabajadores también prohibió estas prácticas en su artículo 12.4c.

También es importante comentar uno de los anteproyectos de ley más criticados y polémicos de los últimos años, este es el Anteproyecto de Ley Orgánica para la Protección de la Vida del Concebido y de los Derechos de la Mujer Embarazada, que fue presentado por el Partido Popular al poco de llegar al poder en 2013. Este determinaba que se había de establecer un sistema legal para la defensa del nasciturus como bien jurídicamente protegido, y que para interrumpir el embarazo debían de cumplirse una serie de requisitos muy exhaustivos (violación o grave peligro para la salud física o psíquica de la madre). Esta ley no contempla la libertad para decidir abortar y se centra en culminar la gestación aun en contra de la voluntad de la madre. Esta ley por fortuna no llegó a promulgarse, pero los principios y valores que han inspirado dicha propuesta sí han entrado a formar parte del marco normativo a través de la acción de diversas Comunidades Autónomas. Así, desde el año 2008 se han aprobado en España hasta 8 normas relativas a la protección de la mujer embarazada (Castilla y León, Murcia, Galicia, Castilla La Mancha, Comunidad de Madrid, La Rioja, Islas Baleares, Extremadura). Con la excepción de la ley castellano-manchega, impulsada por un gobierno del Partido Socialista Obrero Español, todas ellas van en coherencia con la propuesta realizada por el Partido Popular a nivel estatal. Este enfoque no resulta sorprendente si se tiene en cuenta que estas normas han sido aprobadas por parlamentos autonómicos con mayorías de dicho partido y que, por lo tanto, responden a su claro objetivo de limitar los derechos reproductivos de las mujeres⁷¹.

3. LA EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

4.1 El concepto de brecha salarial o desigualdad salarial entre hombres y mujeres

⁷¹ ALONSO, A, *las políticas de género en España: retrocesos y resistencias en tiempos de austeridad*, Universidad de Santiago de Compostela, ex æquo, n.º 32, 2015, pp. 33-48.

La incorporación de la mujer al mercado laboral es un hecho. Según datos de la UE en 2014 la tasa media de empleo entre las mujeres de Europa era en torno del 60%, frente al 70% de los hombres, con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años⁷². El acceso de las mujeres al mercado laboral sólo dista del de los varones en un 10%. Sin embargo, aunque hemos conseguido la incorporación de las mujeres al mercado laboral aún seguimos arrastrando el problema de la brecha salarial existente entre ambos sexos. Este debe ser uno de los principales pasos que debemos dar como sociedad para conseguir lograr la igualdad entre mujeres y hombres, que si bien es cierto que hemos conseguido paliar en las últimas décadas aún estamos muy lejos de llegar a lograr una igualdad total, tal y como indican los datos de la UE que reflejan que los hombres ganan de media un 16% más que las mujeres en Europa⁷³.

El problema lo podemos definir como algo social y arraigado durante generaciones, ya que las normativas actuales prohíben esta discriminación, ya sea en el ámbito de la UE que tiene como uno de sus principios fundamentales, establecido en el Tratado de Roma, que a igual trabajo igual sueldo, ya sea en el ámbito nacional según establece, con carácter general, la Ley de Igualdad: “en el ámbito del mercado laboral el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”⁷⁴. También el Estatuto de los trabajadores recoge en su artículo 28 que “el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación

⁷² Ec.europa.eu. (2016). Estadísticas de empleo - Statistics Explained. [online] Disponible en: http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Employment_statistics/es#Fuentes_estad.C3.ADsticas [Consultado el 11 de Mayo de 2016].

⁷³ Ec.europa.eu, *op.cit.*

⁷⁴ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla. Del mismo modo, la Ley de Igualdad establece las sanciones y políticas de apoyo encaminadas a conseguir una igualdad salarial entre hombres y mujeres”⁷⁵.

La UE mide la brecha salarial entre mujeres y hombres presentándola como un porcentaje respecto a los ingresos de la población masculina y representa el promedio de las diferencias entre los ingresos brutos por hora de trabajadores de sexo masculino y femenino. Los ingresos brutos son las pagas o salarios que se abonan directamente a un trabajador antes de que se aplique cualquier deducción sobre la renta o para la seguridad social⁷⁶.

Por lo tanto, cuando nos referimos al fenómeno de la desigualdad salarial lo adecuado es utilizar el término de desigualdad de retribución o remuneración, aunque se suele utilizar el de salarial ya que está más extendido y es más fácil de comprender, además de que la cuantificación de todos los componentes de la retribución es muy complicada de controlar. También es necesario aclarar que no es lo mismo desigualdad salarial que discriminación salarial, debido a que la desigualdad solo implicaría discriminación cuando esta fuera producida por un trato excluyente e injusto en función del sexo de la persona, no estando apoyada en hechos objetivos determinados por las reglas del mercado⁷⁷.

Lo que nos hace preguntarnos si la desigualdad salarial entre ambos sexos responde a hechos objetivos, es decir partiendo de la hipótesis de que los hombres ganan más porque aportan mayor productividad que las mujeres (teoría del capital humano⁷⁸), ya sea porque ocupan puestos de mayor responsabilidad, tienen un grado más alto de antigüedad o

⁷⁵ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁷⁶ *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, Unión Europea, 2014, [online] Disponible en http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf, Consultado el 18 de mayo de 2016.

⁷⁷ *La brecha salarial: realidades y desafíos, las desigualdades salariales entre hombres y mujeres*, colección EME, 2009. Pag.17, [online] Disponible en <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/la-brecha-salarial.pdf>, consultado el 19 de mayo de 2016.

⁷⁸ El capital humano es un término usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo

dedican más tiempo al trabajo remunerado, si fuera así esta diferencia sería correcta y justa, ya que las empresas lo que buscan es maximizar la productividad. Por lo tanto, uno de los principios básicos en toda economía es que a mayor productividad corresponde un salario mayor.

El problema reside no en este hecho, sino en la causa de por qué las mujeres no ocupan esos puestos que llevan aparejados una mayor remuneración y esto viene determinado por la estructura y organización social segregada por sexos que determina que hombres y mujeres ocupen, de un modo sistemático, distintas posiciones y espacios. Sobre la base de esta premisa la desigualdad salarial, por tanto, no sería un factor de discriminación en sí mismo, pero sí una consecuencia de las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres, ya sea en el acceso a los puestos de trabajo, en la promoción en el seno de las empresas, en las diferentes responsabilidades asumidas en las tareas del hogar y del cuidado, etc.⁷⁹. La discriminación salarial constituiría, de este modo, un resultado de la discriminación laboral⁸⁰, que podría ser calificada de discriminación salarial previa o a priori.

Aun así, incluso cuando se obvia el efecto de las características “objetivas” que se suponen afectan en la productividad, es un hecho que existen diferencias salariales que perjudican a las mujeres respecto a los hombres. De manera que habría una parte intrínseca de la desigualdad salarial que sí es discriminación y se da cuando a dos puestos de trabajo que aportan igual valor o equivalente les corresponden retribuciones distintas⁸¹, que no pueden justificarse por razones ajenas al sexo al que se asocia ese trabajo o a la persona que lo ocupa⁸², es la denominada discriminación salarial directa o a posteriori. Es importante señalar que se usa, por ejemplo, en el art. 28 ET citado, el concepto “trabajo de igual valor o equivalente” y no “igual trabajo”, dado que un trabajo igual no siempre ha de conllevar una misma retribución, pues existen componentes de la retribución que no dependen solamente del trabajo en sí mismo (por ejemplo, la antigüedad) y porque la remuneración del

⁷⁹ *La brecha salarial: realidades y desafíos, las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, op.cit* pag.18.

⁸⁰ COROMINAS, A., COVES A.M., LUSA A. Y MARTÍNEZ, C. *La discriminación en materia salarial*. Universidad Politécnica de Cataluña (IOC/DOE/ETSEIB). 2001.

⁸¹ COROMINAS, A., COVES A.M., LUSA A. Y MARTÍNEZ, C, *op.cit*.

⁸² DE CABO, G. Y GARZÓN, M.J. *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Estudios del Instituto de la Mujer. CEET. 2007.

desempeño de una tarea se supone ha de estar sujeta al valor que aporta la misma. En términos “objetivos” se diría que son de igual valor aquellos trabajos que exigen un conjunto similar de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes, iniciativa); esfuerzo (físico, mental y emocional); responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre seguridad de los recursos materiales y de la información, y sobre seguridad y bienestar de las personas); y condiciones de trabajo⁸³.

La principal discriminación viene no solo al determinar los componentes del trabajo que dan cuenta de su valor, sino de cómo se evalúan los mismos. Por ejemplo que es más valioso el trabajo físico o el esfuerzo mental o emocional, es en esta valoración donde parecen identificarse los síntomas más evidentes de la discriminación salarial pues, suele atribuirse en el “imaginario colectivo” (sociedad, agentes sociales, empresariado, trabajadores y trabajadoras) un menor valor a los trabajos realizados tradicionalmente por las mujeres, desde una visión sectorial y ocupacional, así como a un mismo trabajo o de valor equivalente cuando es realizado por una mujer⁸⁴. Desigualdad y discriminación salarial que, sin ser lo mismo, se intercalan y desembocan en una realidad tangible que como podremos ver más adelante se ha alargado en el tiempo y se ha dado en nuestro país *desde siempre*.

4.2 La evolución de la desigualdad salarial en España

La desigualdad salarial es un mal que afecta a todo el mundo, pero es importante para nosotros centrarnos en cómo vivimos dicho mal en nuestro país actualmente. Para ello vamos a basar el estudio en los datos ofrecidos por la encuesta de estructura salarial (EES) del INE, esta encuesta es cuatrienal y los últimos datos corresponden a los años 2006 y 2010. Por lo tanto, vamos a hacer un breve comentario a los datos obtenidos en 2006 para centrarnos en los últimos datos disponibles.

Los datos que nos ofreció el EES para el año 2006 fueron los siguientes:

⁸³ DE CABO, G. Y GARZÓN, M.J., *op.cit.*

⁸⁴ La brecha salarial: realidades y desafíos, las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, *op.cit* pag.19.

Indicadores globales	
Brecha salarial general	18,1%
%mujeres con remuneración inferior a 2/3 de la media de los hombres	53.1%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

La brecha salarial general en España se situó en el año 2006 en un 18,1%, lo que significa que las asalariadas españolas ganaban de media por hora trabajada tan solo el 81,9% de la remuneración que perciben los hombres. Es decir, por cada hora trabajada las mujeres ganan un 18,1% menos que los hombres. Por último, el indicador que muestra la situación de desventaja de las mujeres en el mercado de trabajo a través de su sobrerrepresentación en los niveles salariales más bajos, refleja que el 53,1% de las mujeres asalariadas ganaban por hora menos de dos tercios que el salario medio de los hombres⁸⁵.

Ya entrando en datos del 2010 la EES nos mostró lo siguiente:

Ganancia media por hora y sexo	
Mujeres	10,15€
Hombres	11,78€

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

Ganancia media anual por trabajador y sexo	
Mujeres	19.735,22 €

⁸⁵

La brecha salarial: realidades y desafíos, las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, *op.cit.* Pag.46.

Hombres	25.479,74 €
---------	-------------

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

Según los datos obtenidos la hora trabajada por una mujer es compensada con 10,15€ de media, mientras que los hombres reciben 11,78€, lo que supone una diferencia salarial a favor de los hombres de 1,63€ por hora trabajada, esto es un 13.84% menos, unos datos significativamente mejores que los obtenidos en 2006 que fijaban la brecha en un 18.1%.

En cuanto al salario medio anual de hombres y mujeres, el de ellas es inferior al de los varones. Frente a los 25.479,74€ que cobran los hombres, las mujeres reciben 19.735,22€. En total son 5.744,52€ de diferencia de salarios brutos anuales entre mujeres y hombres. En este apartado afecta en gran medida la temporalidad de las mujeres, que de media trabajan un número de horas menor que los hombres, lo que repercute en una mayor diferencia en las ganancias anuales. Los datos reflejan que las mujeres perciben anualmente tan sólo el 77,45% del salario de los hombres, lo que implica una brecha salarial, del 22,55%. Se puede comprobar una diferencia importante entre la brecha obtenida sobre la ganancia media por hora (13,84%) y la obtenida sobre el salario anual (22,5%) esto se debe como ya hemos comentado a la temporalidad, un factor que no afecta al calcular la desigualdad sobre las ganancias medias por hora. Las mujeres trabajaron de media 6 horas menos que los hombres⁸⁶.

Pero además de la temporalidad hay otro clave que influye sobremanera en la desigualdad existente en los salarios, esta reside en el resto de componentes que conforman el salario bruto anual junto al salario base, estos son los pagos extraordinarios y las remuneraciones en especie.

Desigualdad salarial sobre los diferentes componentes del salario medio anual	
Pagos extraordinarios	27,56%

⁸⁶ El número medio de horas efectivamente trabajadas por los ocupados en 2010 fue de 40,30h. a la semana para los hombres, y 34,30h, para las mujeres.

Remuneraciones en especie	32,4%
Salario base	21,75%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

Podemos observar que la mayor brecha salarial se alcanza en el concepto de remuneración en especie, que asciende a 32,34%, seguida del 27,56% en los pagos extraordinarios, mientras que, para el salario ordinario, la brecha salarial se sitúa en el 21,75%. Tanto el salario en especie como algunos de los pagos extraordinarios, que recordemos recogen todos los pagos de vencimiento superior al mes que es el periodo general de devengo del salario, tales como gratificaciones o incentivos por rendimiento, tienen carácter variable, y en la mayoría de los casos responden a valoraciones subjetivas por parte del empleador. La enorme brecha salarial que se da en estos dos conceptos salariales, nos indica la existencia de una discriminación salarial por razón de género más directa que indirecta amparada en la idea del hombre productivo, responsable de la aportación económica familiar, y la mujer reproductiva cuyo trabajo es considerado complementario al masculino y por tanto infravalorado económicamente⁸⁷.

Desigualdad salarial sobre los diferentes componentes del salario bruto mensual	
Salario base	16,2%
Complementos salariales	32,9%
Pagos por horas extraordinarias	56,2%
Complementos por nocturnidad, turnicidad o trabajos en fin de semana	34,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

En este último gráfico podemos comprobar que en lo relativo al salario bruto mensual, la desigualdad en el salario base es bastante reducida un 16.28% (en comparación con el resto), esto se debe a que es el componente que se encuentra más regulado y por lo tanto

⁸⁷ MARTÍN-AMBROSIO LÓPEZ, AI, análisis de la brecha salarial en España, UCLM, [online] Disponible en <https://www.uclm.es/to/fcjs/gradoGAP/pdf/brechaSalarialTFG.pdf>, consultado el 28 de mayo de 2016.

en el que tiene menos discrecionalidad el empleador, lo que no impide que exista desigualdad. Los pagos por horas extraordinarias son sin embargo donde aparece la mayor desigualdad con un 56,2%, esto se debe en gran medida a la temporalidad, ya comentada anteriormente, las mujeres trabajan un 42,64% de horas extraordinarias menos que los hombres. Lo mismo ocurre con los complementos por nocturnidad, turnicidad o trabajos en fin de semana, en los que la diferencia es de un 34,5%, las mujeres como norma general no pueden acceder a esta clase de complementos debido a que disponen de una flexibilidad horaria muy reducida, ya que tienen que atender a las necesidades familiares.

5. CONCLUSIONES

En el trabajo hemos ido analizando la evolución de las políticas sobre igualdad de género en el mercado laboral, y hemos podido comprobar cómo hemos ido avanzando en la consecución del objetivo primordial de la igualdad real. Tanto la Unión Europea como España han realizado un gran esfuerzo para lograrlo, siendo fundamental el papel del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que gracias a su jurisprudencia ha conseguido que las políticas dictadas por la Unión no se quedaran en papel mojado y tuvieran una eficacia real en la vida de los ciudadanos, aclarando términos tan importantes y polémicos como la discriminación inversa.

Sin embargo, también hemos comprobado como en el caso español la actual crisis ha conllevado que las políticas de igualdad hayan sufrido un visible paso atrás, sobretodo cuando ha gobernado un partido de corte conservador (aunque no ha sido el único) que se ha amparado en la “austeridad” para echar por tierra gran parte del trabajo que habíamos ido logrando en los últimos años, justificando retrocesos en aspectos tan importantes como la disminución de los presupuestos destinados a estas políticas, o la eliminación de diversos organismos de igualdad, como el Ministerio de Igualdad del gobierno central, que parecía asentado y una gran conquista para lograr la tan ansiada igualdad.

A su vez en hemos podido poner de manifiesto que la desigualdad salarial está muy lejos de desaparecer en España, ya que, según los datos ofrecidos por el INE, las mujeres cobran un

13.84% menos por hora trabajada, y se benefician mucho menos de los diferentes complementos salariales, donde las diferencias con los hombres se disparan. Este análisis nos indica que aún queda mucho camino por recorrer, y que sobretodo debemos de dejar de estereotipar a la mujer como cuidadora del hogar y de los niños, para lograr esto debemos avanzar como sociedad y dejar de lado estereotipos tan arcaicos como este.

BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO RUIZ, M: *Discriminación inversa e igualdad*, en AMELIA VALCÁRCEL: El concepto de igualdad, Pablo Iglesias, Madrid, 1994, pág. 80.

ALONSO OLEA-GARCÍA, B. *La igualdad entre hombres y mujeres y de género en la Unión Europea*, UNED, Madrid, 2007, pág. 7.

ALONSO, Al, *El mainstreaming de género en España*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2015.

ALONSO, A, *las políticas de género en España: retrocesos y resistencias en tiempos de austeridad*, Universidad de Santiago de Compostela, ex æquo, n.º 32, 2015, pp. 33-48.

ATIENZA, M, *Un comentario al caso Kalanke*, (online). Disponible en <http://www.cervantesvirtual.com/obra/un-comentario-al-caso-kalanke-0/006c120c-82b2-11df-acc7-002185ce6064.pdf>, consultado el 18 de abril de 2016.

BETETA, Y, *La feminización de la crisis financiera global. La regresión del Estado de Bienestar en España y su impacto en las políticas de igualdad en España y de erradicación de la violencia contra las mujeres*, Asparkía 24, 2013.

BETTIO, F, *The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies*. Bruselas, Comisión Europea, 2012.

BUSTELO, M., LÓPEZ, S. y PLATERO, R., *La representación de la violencia contra las mujeres como un asunto de género y un problema público en España*, en BUSTELO, M. y LOMBARDO, E. (Eds.), *Políticas de igualdad en España y en Europa*, Cátedra, Madrid, 2007.

CALVO GARCIA, M, *Análisis socio jurídico de la ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género*, Universidad de Huelva, 2006.

CHUECA SANCHO, A, *La prohibición de discriminar por razón de sexo*, Unizar.es. (2016). Departamento de Derecho Público, Universidad de Zaragoza. [online] Disponible en: http://www.unizar.es/departamentos/derecho_publico/tercer_ciclo/Unidad4.htm, consultado el 4 Abr. 2016.

Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea, Unión Europea, 2014, [online] Disponible en http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf, Consultado el 18 de mayo de 2016.

COROMINAS, A., COVES A.M., LUSA A. Y MARTÍNEZ, C. *La discriminación en materia salarial*. Universidad Politécnica de Cataluña (IOC/DOE/ETSEIB). 2001.

DE CABO, G. Y GARZÓN, M.J. *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Estudios del Instituto de la Mujer. CEET. 2007

FERNÁNDEZ MARCOS Y CANO GALÁN, L.: “El acoso sexual en el trabajo” en “*Derecho vivo del Trabajo y Constitución*” en homenaje al Prof.Dr. Fernando Suárez González, Madrid 2003, Ed: MTAS y La Ley, págs.45-57

FERNANDO REY MARTÍNEZ: *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, McGraw-Hill, Madrid, 1995, pág. 85.

GONZÁLEZ, E, y SEGALES, M, *Women, gender equality and the economic crisis in Spain*. Karamessini, M. y J. Rubery eds. *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. London: Routledge, 2014.

GUILLÉN, A. y LEÓN, M, *The Spanish Welfare State in European Context*, Aldershot: Ashgate, 2011.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER Y CCOO, *Guía básica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

La brecha salarial: realidades y desafíos, las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, colección EME, 2009. Pag.17, [online] Disponible en <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/la-brecha-salarial.pdf>, consultado el 19 de mayo de 2016.

LOMBARDO, M, Y, LEÓN, M, *Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica*, Universidad Complutense de Madrid y Universidad Autónoma de Barcelona, 2015.

MARTÍNEZ GIRÓN, J., "Dignidad del trabajador y acoso moral", *"Derecho vivo del Trabajo y Constitución"* en homenaje al Prof.Dr. Fernando Suárez González, Madrid, 2003, MTAS y La Ley, págs. 93-104.

MARTÍN VIDA, MA, *Medidas de tratamiento preferente en favor de las mujeres en el ámbito comunitario. Reflexiones al hilo de la Sentencia "Marschall"*, Revista Española de Derecho Constitucional Año 18. Núm. 53. Mayo-Agosto 1998. Pág. 320.

MARTÍN-AMBROSIO LÓPEZ, AI, *análisis de la brecha salarial en España*, UCLM, [online] Disponible en <https://www.uclm.es/to/fcjs/gradoGAP/pdf/brechaSalarialTFG.pdf>, consultado el 28 de mayo de 2016.

MORENO DE TORO, C, *la sentencia Marshall: una nueva perspectiva del TJUE sobre las medidas de acción positiva*, Universidad de Córdoba, (online). Disponible en http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/7420/dyo6_27.pdf?sequence=1, consultado el 23 de abril de 2016.

PALEO, N, y, ALONSO, A, «*¿Es solo una cuestión de austeridad? Crisis y políticas de género en España*», Revista de Investigaciones Feministas 5, 2014.

SAN JOSE, B, *Igualdad versus austeridad: Resistencia, protestas y propuestas del movimiento feminista*, Revista de Investigaciones Feministas 5, 2014.

UGARTEMENDIA ECEIZABARRENA, JI, Y, BENGOTXEA CABALLERO, J, *Breves apuntes sobre las sentencias básicas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*. Universidad del País Vasco, Vizcaya, 2014. Pág. 8-38.

VALIENTE, C, *El feminismo de Estado en España: El Instituto de la Mujer (1983-2003)*, Valencia, Universitat de València, 2006.